Rynek pracownika. Jak firmy z branży IT przyciągają specjalistów?

Wygrywają firmy z pomysłem na to, jak sprawić, by eksperci chcieli z nimi pracować. W oczach specjalistów IT największe znaczenie mają dziś różnorodność projektów oraz niekorporacyjna atmosfera.

Przed firmami IT, które chcą się rozwijać, stoją dziś dwa wielkie wyzwania: jak przyciągnąć do siebie specjalistów i jak sprawić, by chcieli z nimi zostać na dłużej. Zacznijmy od tego pierwszego zadania. Co może być magnesem dla specjalistów z doświadczeniem, którzy w ofertach pracy mogą dziś przecież przebierać do woli?

Co mnie wciągnie i co robi różnicę?

Zacznijmy od płac. W najważniejszych zagłębiach polskiego IT, czyli w Warszawie, Krakowie i Wrocławiu kształtują się one w podobnych widełkach. Rozbudowany pakiet benefitów, jak karta Multisport, system ubezpieczeń lub chill out roomy, jest już postrzegany jako standard. Podobnie jak elastyczne formy pracy. Pod tym względem oferty pracodawców różnią się tylko w niewielkim stopniu. Co w takim razie robi różnicę? Headhunterzy i rekruterzy podkreślają, że dla wielu specjalistów pierwszoplanową rolę odgrywa dziś to, nad czym będą pracowali.

Ważna jest dynamika pracy, brak monotonności i dość częsta zmiana projektów. Dzięki temu pracownicy mogą rozwijać się w wielu obszarach, poszerzać swoją wiedzę i poznawać tajniki funkcjonowania wielu różnych technologii. Z jednej strony zatem ważne jest to, aby praca była ciekawa, z drugiej natomiast, aby dawała satysfakcję i była trochę jak wciągająca przygoda Beata Ocetkiewicz, Recruitment Director z wrocławskiej firmy Altimi, działającej na rynku od 15 lat.

Wiąże się z tym szerszy trend, dobrze widoczny na rynku pracy. Specjaliści z doświadczeniem unikają miejsc, w których spodziewają się powtarzalnych zadań i rutyny. Mówiąc obrazowo: nie chcą ugrzęznąć, a zwykle mają już niezłe rozeznanie w branży.

Przekonaj się, kim jesteśmy

Sytuacja na rynku pracy sprawia, że firmy IT szukają coraz skuteczniejszych sposobów dotarcia do potencjalnych kandydatów. Nowość polega na tym, że w mniejszym stopniu chodzi o przekazanie oferty pracy w branży IT w tradycyjnej formie. Istotniejsze staje się to, co firma mówi o sobie i w jaki sposób się komunikuje. Liczy się przede wszystkim otwartość.

Z naszych doświadczeń wynika, że warto brać udział w targach, konferencjach i wydarzeniach branżowych. Bardzo liczy się też aktywność w social mediach, szczególnie na Facebooku i Linkedin. Kandydaci oczekują, żeby firmy komunikowały się w sposób otwarty, pokazując, czym się zajmują i jacy ludzie z nimi pracują. Taki niekorporacyjny wizerunek pracodawcy zyskuje dziś coraz większe znaczenie mówi Beata Ocetkiewicz.

Dodaje przy tym, że najskuteczniejszym sposobem dotarcia do specjalistów są polecenia. W przypadku Altimi zachęta jest naprawdę znacząca: pracownik tej firmy otrzymuje do 8 tys. zł, jeśli poleci osobę, która faktycznie sprawdzi się na danym stanowisku.

Atmosfera daje oddech

Jeśli firma pozyskała specjalistę IT, pojawia się drugie wyzwanie: jak zatrzymać go na dłużej? Szanse na to rosną, jeśli pracownicy są bezpośrednio odpowiedzialni za projekty, w które są zaangażowani, i widzą ich realne efekty. Istotna jest również atmosfera, której daleko do tej korporacyjnej. Pracownicy doceniają możliwość rozwijania się w zintegrowanych zespołach, wśród specjalistów, którzy chętnie dzielą się swoją wiedzą.

U nas świetnie przyjęły się tzw. Tech Talks. To właściwie inicjatywa oddolna pracowników. Regularnie spotykają się i wymieniają wiedzą z zakresu IT. Poza tym, rozwojowi umiejętności w naturalny sposób sprzyja fakt, że nasi pracownicy uczestniczą w bardzo różnych projektach, realizowanych zwykle w niewielkich zespołach, często w bezpośrednim kontakcie z klientem z zupełnie innej branży dodaje Recruitment Director z Altimi.

Załóż dobre konto firmowe i zyskaj dla swojej firmy

Mniejsze firmy IT mają pod tym względem przewagę nad korporacjami: droga do realizacji zawodowych ambicji jest tu znacznie krótsza, a poza tym panuje w nich zdecydowanie przyjaźniejsza, nie tak sformalizowana atmosfera, co sprzyja kreatywności.

Na dłuższą metę atmosfera ma ogromne znaczenie dla pracowników. Liczy się swoboda i indywidualizm, dlatego u nas nie ma np. żadnego dress code u. Rozumiemy też, że dla pracowników równie ważne jak praca, są ich pasje i zainteresowania podsumowuje Beata Ocetkiewicz.